

ปัจจัยที่ผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

Affecting Factors on Furtherance Career Management Local Government
Officer Attach to Subdistrict Administration Organization City District
Samutsongkram Province.

¹ดวงใจ คันทรักษา

Duangjai Kantaraksa¹

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

Policy and Planning Analyst, Bang Khantee Subdistrict Administrative Organization,

Samut Songkhram Province

¹E-mail: duangjai.kan@rmutr.ac.th

Retrieved 31-03-2025; Revised 19-04-2025; Accepted 25-04-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ (1) เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกับความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 131 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกับความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการ สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามได้ร้อยละ 43.1 ปัจจัยพยากรณ์ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมายก่อนการทำงาน ความพยายามและความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมาย การเรียนรู้การจัดองค์การ ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเองยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ

คำสำคัญ: ปัจจัย; ความก้าวหน้าในการรับราชการ; ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล; จังหวัดสมุทรสงคราม

Abstract

This research consist of three objectives to (1) explore Affecting factors on furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization City District Samutsongkram Province. (2) explain correlation between explore Affecting factors on furtherance career management local government officer with furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization. (3) present approaches of furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization City District Samutsongkram Province. This was quantitative approach , sample were 131 management local government officer attach to Subdistrict Administration calculated by Yamane concepts. Questionaries was data gathering tool. Analytical statistics were mean standard deviation pearson's coefficiency factor and Multiple Regression. The findings were as follows (1) Affecting factors on furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization was high level. (2) Affecting factors on furtherance career management local government officer with furtherance career management local government officer were statistical positive correlation. (3) affecting factors on furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization could forecast furtherance of career management local government officer at 43.1, significant factors were Set goals before work, effort and ability to achieve work goal organization objective obstruction and barrier learning lesson in obstruction and barrier devoted to success of organization.

Keywords: factors, progress in government service, government officer subdistrict administrative organization, Samutsongkram Province

บทนำ

การจัดการความก้าวหน้าอาชีพ Career Path Management การจัดการเตรียมความพร้อมเมื่อเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งใด จากตำแหน่งนี้จะเติบโตไปเป็นตำแหน่งใดได้บ้างและเมื่อสูงสุดแล้วต้องการเป็นตำแหน่งอะไรก้าวหน้าในการรับราชการได้อย่างไรซึ่งเมื่อกำหนดเป้าหมายแล้วจะต้องมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไววิธีการเข้าสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างไรด้วย ส่วนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุด ไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีไปจนถึงระดับผู้อำนวยการกองคลัง การเลื่อนจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการไปจนถึงระดับหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นต้น ซึ่งการได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงานสร้างประโยชน์แก่องค์กรเพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงานหรือสายงานได้อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นอาชีพข้าราชการทหารหรือข้าราชการพลเรือนหน่วยงานต่าง ๆ และรวมถึงข้าราชการท้องถิ่นโดยการวางแผนอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่องค์การสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาวซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถเพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือสายงานในอนาคตได้ (ภัทรพิลาส กาญจนกุลดิษฐ์, 2564)

โดยที่แนวคิดและหลักการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) นั้นเป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการและ เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดี คนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานจากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือหน่วยงานที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้นและเป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบโดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายและสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับพร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายรวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดบุคลากรให้บรรจุลงในตำแหน่งที่เหมาะสม (เทศบาลโพธิ์ประทับช้าง, 2559)

ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาและสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม โดยมุ่งไปที่วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการเพื่อที่จะได้ทราบสาเหตุและสภาพปัญหาที่แท้จริงและนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานซึ่งไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการรับราชการและเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

สมมติฐานการวิจัย

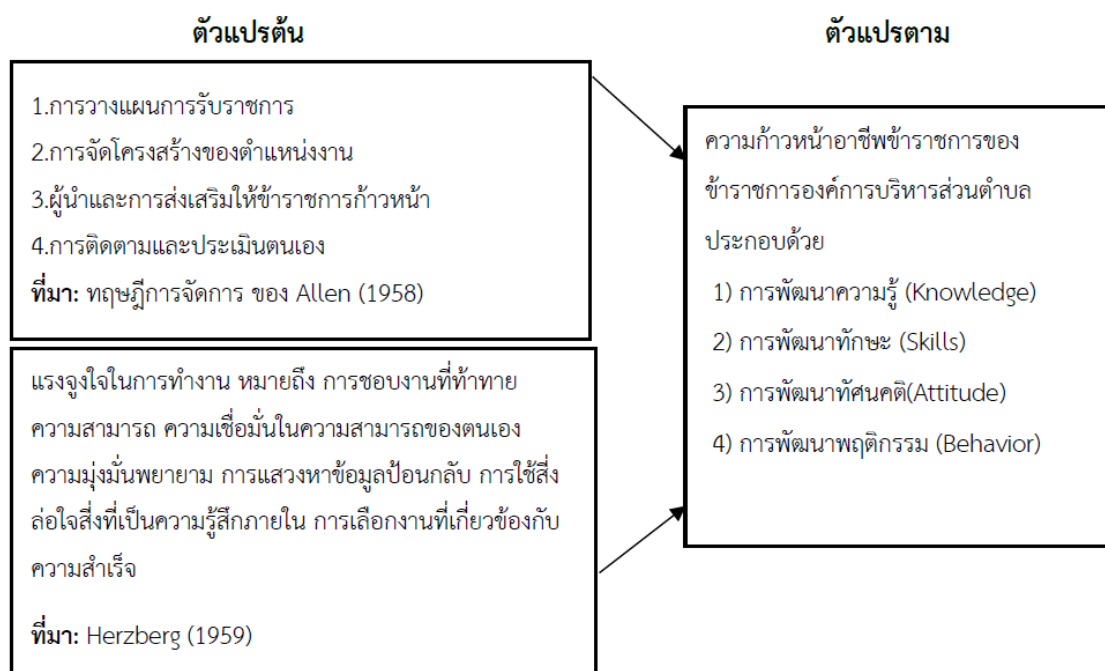
1. ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ ไม่เป็นเชิงบวก
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกินร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงครามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ แนวคิดและทฤษฎีเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการของ Career Path แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ญัฐชา กันทะสอน (2566) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา เทศบาลเมืองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการในด้านลักษณะงานที่ทำ ได้ทำงานตามมาตรฐานตำแหน่งประจำสายงานของตนเอง ไม่มีการสั่งงานอื่น ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพพึงพอใจในงานที่ออกมา ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารมองเห็นความสามารถ และมีโอกาสในการประเมินเลื่อนขั้นมากขึ้น ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการได้แก่ด้านลักษณะงานที่ทำขั้นตอนงานมีมากแต่ยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากขั้นตอนงานมีมากทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขหรือป้องกันเหตุเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่มีการเปลี่ยนระบบบ่อยครั้ง เปลี่ยนคณะผู้บริหารบ่อยครั้ง เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถส่วนบุคคล ทักษะประสบการณ์ในการทำงานความสามารถในการทำงานไม่ถูกใจผู้ประเมิน และแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการ คือ อยากให้ทางหน่วยงานมีการปรับเงินเดือนตามระเบียบให้เป็น

เปอร์เซ็นต์ตามฐานเงินเดือน มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเพิ่มเติมการใช้ระบบออนไลน์เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการยื่นคำเนินการ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา สร้างผลงานที่ดี ต้องรู้สิทธิของตนจึงสามารถใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่ ไม่सानต่อ เกศริน ตรีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วย การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง องค์การมีการวางกรอบอัตรากำลังรองรับการเติบโตของข้าราชการอย่างเพียงพอและการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ประกอบด้วย การได้รับเงินเดือนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และความพอใจในระดับอัตราเงินเดือนที่ได้รับและมีด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การสนับสนุนให้ศึกษาต่อและการฝึกอบรมสัมมนาและปัจจัยด้านระบบการบริหารบุคคล ภาครัฐคุณภาพการทำงานและผู้บริหาร มีผลกับความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 131 คน สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.04 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ ด้านการพัฒนาพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.76 ตามลำดับ

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ข้อ 4 ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาคือ ข้อ 3 นำประสบการณ์ และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 และ ข้อ 1 กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานใช้ความพยายามและความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 และ ข้อ 2 เมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามาจะเสนอตัวเข้ารับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.90 รองลงมา คือ ด้านการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 และ ด้านการเรียนรู้โครงสร้างการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 H_0 : ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง

H_a : ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก พบว่า ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่าด้านการพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ด้านทักษะมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.04 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 และด้านการพัฒนาพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.76 ตามลำดับ ผู้วิจัยสรุปปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการไม่เป็นเชิงบวก

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ เป็นเชิงบวก พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม กับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความก้าวหน้าในการรับราชการทุกตัวสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการรับราชการ เป็นเชิงบวก ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน ร้อยละ 30

H_a : ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เกิน ร้อยละ 30 ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 43.1 เกินร้อยละ 30

อภิปรายผล

ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภัทรพิลาส กาญจนกุลดิษฐ์ (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท-เอก ที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถลดระยะเวลาการครองงานในสายบริหารได้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการครองอายุราชการ กาฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชัญญา ธนพัฒน์ (2558) อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิง ในองค์การภาครัฐของไทยในเชิงแสดงถึงแรงจูงใจของผู้บริหารหญิงอยู่เพียงระดับปานกลาง

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เกศริน ตรีสุวรรณ (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ประกอบด้วยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการฝึกอบรมสัมมนา และ ปัจจัยด้านระบบการบริหารบุคคลภาครัฐ คุณภาพการทำงานและผู้บริหาร และ Rajab (2021) การวางแผนเส้นทางอาชีพ และตัวแปรภายนอก มีผลต่อตัวแปรภายในของการวางแผนเส้นทางอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยอื่นเช่นภาวะผู้นำ สถานภาพทางการเงินขององค์การการจูงใจ สมรรถนะของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ควรจัดการฝึกอบรมหรือจัดการให้การศึกษาในเรื่องพฤติกรรมที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันในองค์การและการให้บริการประชาชนและการให้โอกาสข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ด้วยการสนับสนุนการศึกษา ดังพระราชดำรัสของ พลเรือเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ที่ประทานให้กับราชนาวิไทย ว่า เหล็กในคนสำคัญกว่าเหล็กในเรือ จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นเมืองทหารเรือควรนำไปพิจารณา

2. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ควรพัฒนาการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการโดยเฉพาะด้านเมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามา จะเสนอตัวเข้ารับการทำงาน เพราะเป็นการแสดงออกถึงการเสียสละความสุขส่วนตนเพื่องานของส่วนรวมและนำประสบการณ์ และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไปเพื่อพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน (3) ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ควรเปิดเผยคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง ให้ข้าราชการได้รับทราบเพื่อการจัดการตนเองให้เปรียบพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่ตนเองเหมาะสม ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการดังเช่น แนวทางรับราชการของเหล่าทัพที่แสดงรายละเอียด การเข้าสู่ตำแหน่งหรือหน่วยงาน มหาวิทยาลัยที่เสนอแนวทางเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (4) และจากสมการพยากรณ์ความก้าวหน้าในการรับราชการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามควรนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เป็นแนวทางให้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีความก้าวหน้าในการรับราชการมากยิ่งขึ้น และควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ

เอกสารอ้างอิง

- เกศริน ตรีสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256291968_01.PDF
- ชัยญา ธนพัฒน์. (2558). *อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐของไทย* [การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702036277_3358_2090.pdf
- ณัฐชา กันทะสอน. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา เทศบาลเมืองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. <https://www3.ru.ac.th/mpaabstract/index.php/abstractData/viewIndex/695>
- เทศบาลโพธิ์ประทับช้าง. (2559). *คู่มือความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. <https://www.pptc.go.th/plan/operation-manual/1>
- ภัทรพิลาส กาญจนกุลดิษฐ์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน* [วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. https://www3.ru.ac.th/mpaabstract/files/2564_1649653429_6314830063.pdf
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. New York : McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Rajab, M. (2021). Factors Affecting Career Planning: Skill and Experience (Literature Review of Human Resources Management. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1070-1078.